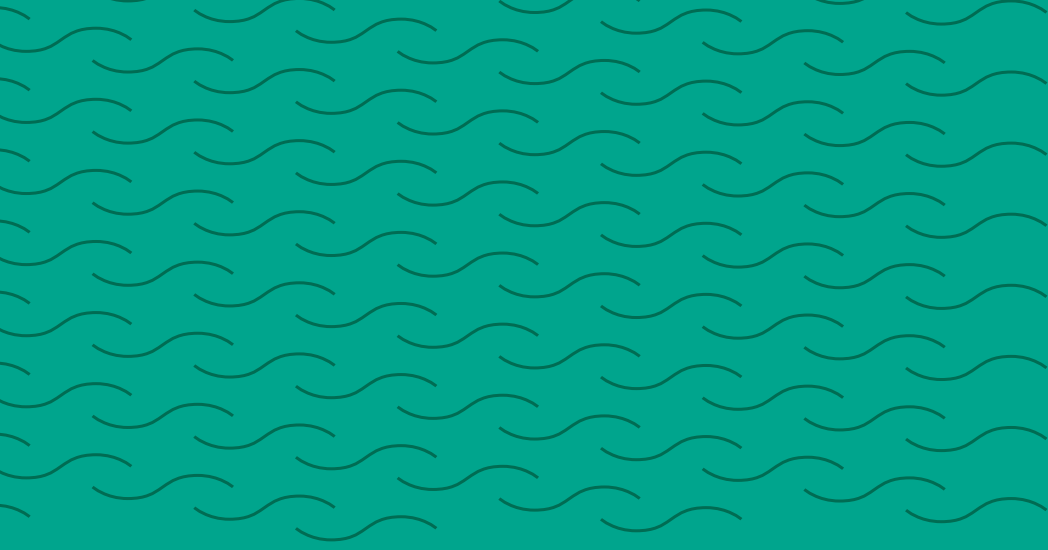


UNL Kader
Selectie Bachelor



Colofon

Dit is een uitgave van
Universiteiten van Nederland
Postbus 13739
2501 ES Den Haag

www.universiteitenvannederland.nl

Vormgeving: Haagsblauw

Mei 2024

UNL Kader

Selectie Bachelor

Universiteiten willen iedere student een plek geven bij de opleiding die het best bij hem of haar past. In sommige gevallen zijn de opleidingsplekken echter beperkt; voor deze opleidingen zijn selectieprocedures nodig. Instellingen hebben veel ruimte om hun selectieprocedure zelf vorm te geven. Om deze selectieprocedures zo gedegen mogelijk te organiseren, committeren de Nederlandse universiteiten zich aan een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten.

Met het Kader Selectie Bachelor kunnen opleidingen ervoor zorgen dat het selectieproces zo eerlijk en valide mogelijk is en past bij het onderwijs dat bacheloropleidingen verzorgen, dat de procedures een wetenschappelijke basis kennen en dat kansengelijkheid voor alle kandidaten wordt gestimuleerd. Universiteiten zijn vrij om intern aanvullende afspraken te maken.

Waarom een kader?

De Nederlandse universiteiten zijn blij dat kandidaten met allerlei verschillende achtergronden onze opleidingen willen volgen en hechten waarde aan de divers samengestelde studentenpopulatie die onze campussen bevolkt. Universiteiten zien daarom ook het belang van gelijke kansen voor alle kandidaten die deelnemen aan een selectieprocedure voor een van de opleidingen waar plaatsen beperkt zijn. Hiernaast vinden universiteiten het belangrijk om goed onderbouwde procedures in te richten, zodat iedere kandidaat kan vertrouwen op een doordacht en goed uitgevoerd proces. Uit onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs uit 2023 naar de selectie in het hoger onderwijs, blijkt dat de borging van kansengelijkheid nu een beperkte rol speelt bij de

het opstellen van selectieprocedures. Verder stelt het rapport dat selectieprocedures beter onderbouwd en geëvalueerd moeten worden en dat er meer kennisdeling over en transparantie van selectieprocedures nodig is.¹ Universiteiten nemen deze bevindingen ter harte en spannen zich in om de selectieprocedures zo eerlijk en valide mogelijk te maken. Dit nieuw ontwikkelde kader voor de bacheloropleidingen biedt hier richtlijnen en handvatten voor.

De keuze voor een separaat kader voor selecterende bacheloropleidingen, naast het al bestaande Begrippenkader toelating en selectie in de master², is ingegeven door de verschillen die er zijn tussen bachelor- en masteropleidingen waar het gaat om doelgroepen en wetgeving. Wel worden voor beide kaders waar mogelijk en toepasselijk dezelfde uitgangspunten gehanteerd.

Alignment

Dit kader is opgesteld voor een situatie waarin opleidingen zelf bepalen hoe de selectieprocedure wordt ingericht (decentrale selectie). Alleen als selectieprocedures op decentraal niveau worden vormgegeven kan er sprake zijn van *alignment*: het centrale principe dat de selectieprocedure, criteria en instrumenten zijn afgestemd op de vorm en inhoud van de opleiding waarvoor de procedure is ingericht. Voor verschillende opleidingen zijn immers verschillende soorten vaardigheden, kennis en attitudes nodig. Het is logisch dat de

1 Zie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/01/20/selectie-in-het-hoger-onderwijs-criteria-instrumenten-en-de-borging-van-kansengelijkheid>

2 Zie: <https://www.universiteitenvannederland.nl/onderwerpen/onderwijs/toelating-selectie-in-de-master>

Met het Kader Selectie Bachelor kunnen opleidingen ervoor zorgen dat het selectieproces zo eerlijk en valide mogelijk is

selectieprocedures voor verschillende opleidingen onderling variëren.

Afbakening

In dit kader zijn enkel uitgangspunten opgenomen voor selectieprocedures binnen selecterende bacheloropleidingen. Dit betreft bacheloropleidingen die gebruikmaken van selectie op basis van kwalitatieve criteria, loting, of een combinatie van instrumenten. Er worden geen uitgangspunten opgenomen over specifieke doelgroepen, zelfselectie, en vormen van selectie die direct of indirect plaatsvinden in het toeleverend onderwijs. Andere selectiemomenten kunnen wel van invloed zijn op de 'pool' van kandidaten die de poort van het wetenschappelijk onderwijs weet te bereiken. Met het kader richten wij ons echter alleen op selectieprocedures *in* het hoger onderwijs. Ook worden er geen uitspraken of aanbevelingen gedaan over andere inspanningen die van invloed kunnen zijn op de samenstelling van de pool aan kandidaten, zoals werving. Dit kader bevat afspraken die universiteiten onderling maken om de selectiepraktijk te verbeteren. Er kunnen aan dit document dan ook geen rechten worden ontleend in bezwaar- of beroepsprocedures.

Dit kader is in het voorjaar van 2024 opgesteld door de UNL-werkgroep voor Toelating en Selectie. Voor de ontwikkeling van het kader is gebruikgemaakt van het Handboek Selectie Hoger Onderwijs van het Onderzoekers Netwerk Selectie, en expertise van relevante interne en externe stakeholders. Het kader is voorafgaand aan publicatie ter consultatie voorgelegd aan ISO, LSVb, VH, NFU, VO-raad, en BiOND (de vereniging voor begeleiders van jongeren op het voortgezet onderwijs en het mbo).

Leeswijzer

In het eerste deel van het kader worden de definities en wettelijke bepalingen rondom selectie uiteengezet. Dit deel gaat vooral in op de feiten en wettelijke kaders en bevat daarom geen gezamenlijke uitgangspunten. Het tweede deel van dit kader bevat nader inzicht in de mogelijke onbedoelde bijeffecten waar opleidingen bij het opstellen van een selectieprocedure voor moeten waken. Het derde deel van het kader bevat een aantal uitgangspunten rondom de gehanteerde criteria en instrumenten. Het vierde en laatste deel van het kader gaat in op randvoorwaarden, zoals een evaluatiecyclus, transparantie en voorlichting en communicatie. De bijlage van het kader bevat een overzicht van de beschikbare wetenschappelijke kennis over kansengelijkheid bij verschillende selectie-instrumenten. Deze bijlage is in verkorte vorm beschikbaar als Factsheet 'Gelijke kansen bij selectie'.

1. Selectie: Definities en wettelijke kaders

1.1 Definiëring

Wat betekent selectie?

Universiteiten maken op basis van de vooropleiding van de aspirant-student de inschatting of hij of zij over voldoende kennis en inzicht beschikt om de bacheloropleiding met een goed gevolg af te leggen. De basis voor toelating is het vwo-diploma, of een internationaal equivalent hiervan. Dit staat vastgelegd in de WHW (Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek), hoofdstuk 7, titel 2, paragraaf 1. Bij een beperkt aantal opleidingsplekken kunnen opleidingen een selectie maken van de kandidaten. Selectieprocedures kunnen worden ingericht voor het selecteren op selectiecriteria betreffende kennis, vaardigheden en attitudes van de student in aanvulling op het niveau van de eindkwalificatie van het vwo-diploma. In de onderstaande tabel worden de meest gebruikte termen rondom selectie gedefinieerd.

In het publiek debat wordt er vaak gesproken over 'kansengelijkheid'. Deze term wordt gebruikt voor het streven van universiteiten om de groepen kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch te benadelen in selectieprocedures. De term kansengelijkheid is hier echter niet volledig passend. Kansengelijkheid houdt namelijk in dat iedereen een gelijke kans maakt om toegelaten te worden tot een opleiding. Dat is terminologie die alleen past bij een kansinstrument, zoals ongewogen loting. In een selectieprocedure is er doorgaans juist sprake van bepaalde kenmerken die een kandidaat meer kans geven om te worden toegelaten tot een opleiding, bijvoorbeeld specifieke vaardigheden of goede vooropleidingscijfers. Een passendere term is bijvoorbeeld 'mogelijkhedengelijkheid'. Mogelijkhedengelijkheid houdt in dat alle kandidaten gelijke mogelijkheden hebben om de kwaliteiten te laten zien die voor de toelating tot de opleiding relevant zijn. Een selectieprocedure waarin mogelijkhedengelijkheid het uitgangspunt is, vraagt om het gebruik van selectie-instrumenten waarbij de potentiële bias en adverse impact zo klein mogelijk zijn. Kansengelijkheid is echter de gangbaarste term binnen en buiten universiteiten en wordt daarom ook hier gehanteerd.

Tabel 1: Definities (Bron: Handboek Selectie Hoger Onderwijs)

Term	Definitie
Adverse impact	Effect dat ontstaat wanneer een bepaalde groep structureel minder goed scoort op (een bepaalde vorm van) een instrument. Bijvoorbeeld: jongens die vaak een lagere score behalen op een persoonlijkheidstest voor nauwkeurigheid.
Alignment	De afstemming tussen de inhoud en vorm van de opleiding en de procedure, criteria en instrumenten die voor selectie worden gebruikt.
Betrouwbaarheid	De mate waarin een instrument consistent en zonder willekeur meet.
Bias	Het onbedoeld benadelen van kandidaten met bepaalde achtergrondkenmerken. Bijvoorbeeld: een beoordelaar die een interview onbedoeld hoger beoordeelt als de geïnterviewde op de beoordelaar lijkt.
Criteria	De kennis, vaardigheden en attitudes die in een selectieprocedure gemeten worden/ waarop kandidaten worden beoordeeld.
Eindtermen	De kennis, vaardigheden en attitudes waarover studenten aan het einde van de opleiding moeten beschikken.
Instrumenten (ook: Methode)	Manieren waarop binnen een selectieprocedure bepaald wordt in hoeverre kandidaten bepaalde vaardigheden bezitten en aan bepaalde criteria voldoen.
Kwalitatieve criteria	Selectiecriteria gebaseerd op kwaliteiten van de kandidaat.
Loting	Instrument waarbij kandidaten worden toegelaten op basis van kans. Er bestaan drie wettelijke vormen van loting: <ul style="list-style-type: none">• Ongewogen loting, waarbij alle kandidaten die aan de instroomvereisten voldoen evenveel kans maken om toegelaten te worden;• Gewogen loting, waarbij de kans om toegelaten te worden toeneemt aan de hand van de score op andere selectie-instrumenten;• Loting binnen een subgroep, waarbij (al dan niet gewogen) geloot wordt binnen een groep kandidaten, nadat andere kandidaten direct zijn toegelaten of zijn afgewezen.
Mogelijkhedengelijkheid (ook: kansengelijkheid)	Het principe dat alle kandidaten gelijke mogelijkheden hebben om de kwaliteiten te laten zien die voor de toelating tot de opleiding relevant zijn.
Norm	Het niveau waarop de kandidaat over de nodige capaciteiten moet beschikken.
Numerus fixus	Een besluit dat het totaal aantal kandidaten dat tot een opleiding toegelaten kan worden beperkt is tot het in dat besluit bepaalde aantal.
Procedure	Het geheel aan handelingen en instrumenten dat wordt gebruikt om de plekken in een selecterende opleiding te verdelen.
Score	De waardering van de uitkomst van de gehanteerde instrumenten/methode.
Validiteit	De mate waarin een instrument daadwerkelijk het beoogde criterium meet en/of het instrument binnen de opleiding de resultaten voorspelt die bij het betreffende criterium aansluiten. Als er sprake is van een alignment in de procedure dan zullen ook de resultaten in de opleiding voorspeld worden.
Transparantie	Het principe dat het voorafgaand aan de selectie voor de kandidaat duidelijk is wat van hem wordt verwacht en hoe de selectiemomenten verlopen.

Toegankelijkheid van het onderwijs is belangrijk voor universiteiten. Universiteiten zijn daarom terughoudend met selectie.

1.2 Selectiegronden

Waarom selecteren universiteiten?

Toegankelijkheid van het onderwijs is belangrijk voor universiteiten. Universiteiten zijn daarom terughoudend met selectie. Volgens de wet mag het aantal inschrijvingen voor een bacheloropleiding worden beperkt op deze gronden:

- Beperkte onderwijscapaciteit (WHW 7.53). Indien de hoogte van de instroom in de opleiding zodanig is dat de universiteit niet genoeg mensen of middelen tot haar beschikking heeft om de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden, kan het instellingsbestuur een maximum aantal studenten vaststellen dat voor de eerste maal kan worden ingeschreven voor de propedeutische fase van de desbetreffende opleiding.
- Behoeftte van de arbeidsmarkt (WHW 7.56). Indien een opleiding studenten opleidt voor een kleine arbeidsmarkt, of het wenselijk wordt geacht om de betreffende arbeidsmarkt te beheersen, kan het ministerie van OCW via een ministeriële regeling een *numerus fixus* (capaciteitsbeperking) instellen.

Een *numerus fixus* op een bacheloropleiding wordt altijd aan het ministerie van OCW gemeld.

De minister van OCW heeft daarnaast de volgende bevoegdheden t.a.v. toelating en selectie:

- Om toestemming te verlenen voor bijzonder kleinschalig en intensief onderwijs (BKKI), dat is gericht op een bovengemiddeld onderwijsrendement en waarbij de activiteiten binnen en buiten het curriculum met elkaar zijn verbonden. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat de toestemming geen afbreuk doet aan de kwaliteit of de toegankelijkheid van het hoger onderwijs. (WHW 6.7).

- Om bij ministeriële regeling opleidingen aan te wijzen waarbij sprake is van aanvullende eisen (WHW 7.26). Opleidingen komen hiervoor in aanmerking indien de uitoefening van het beroep of de beroepen waarop een opleiding voorbereidt, dan wel de organisatie en de inrichting van het onderwijs, specifieke eisen stelt ten aanzien van kennis of vaardigheden die niet of niet in voldoende mate onderdeel zijn van het voortgezet onderwijs, of specifieke eisen stelt ten aanzien van de eigenschappen van de student. De selectiecriteria kunnen uitsluitend eisen bevatten die hier direct verband mee houden. (WHW 7.26).

Vanaf het studiejaar 2017/2018 was het alleen wettelijk mogelijk om opleidingsplaatsen binnen selecterende opleidingen te verdelen door decentrale selectie op basis van kwalitatieve criteria. Vanaf studiejaar 2023/2024 is daar de wettelijke mogelijkheid bijgekomen tot (on)gewogen loting of een combinatie van loting en selectie op basis van kwalitatieve criteria. Het doel van deze wetwijziging was om opleidingen meer mogelijkheden te geven tot maatwerk bij het inrichten van selectieprocedures en om de kansengelijkheid van kandidaten te verhogen.³

³ Zie: <https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK011841>

2. Selectie: Voorkomen ongewenste benadeling

Welke potentiële bias komt voor bij selectie?

Universiteiten zien een nadrukkelijke verantwoordelijkheid om binnen selectieprocedures gelijke mogelijkheden voor iedere toekomstige student te bevorderen. Het is belangrijk om zorgvuldig af te wegen of een selectieprocedure systematisch kandidaten met bepaalde achtergronden benadeelt.

Selectie maakt per definitie onderscheid tussen kandidaten, maar dat onderscheid zou gebaseerd moeten zijn op de inhoudelijke criteria en de doelen van de selectieprocedure en niet op andere (irrelevante) eigenschappen van kandidaten. Het kan bijvoorbeeld gaan om onderscheid op basis van relevante cognitieve vaardigheden, maar niet op basis van de sociaaleconomische status van (het gezin van) kandidaten. Het is te overwegen of bepaalde achtergrondkenmerken, zoals sociaaleconomische status juist wel meegenomen moeten worden in selectieprocedures, om zo de achterstand vanwege die achtergrondkenmerken te corrigeren ('contextualised admissions'). Selectie op basis van iets anders dan kwalitatieve criteria wordt echter gezien als een vorm van voorkeursbeleid, en dat is vooralsnog wettelijk niet toegestaan.⁴

De keuze voor selectie hoeft de diversiteit in de studentpopulatie niet in de weg te staan, maar dit vraagt wel om een zorgvuldig en op basis van wetenschappelijke kennis ingevulde procedure.

Bij elk instrument dat ingezet wordt in de procedure moet worden stilgestaan bij de potentiële bias en bij de mogelijkheden om dit zo veel mogelijk te voorkomen. De bias van een instrument kan bijvoorbeeld zijn dat in de beoordeling van een interview een belangrijke rol speelt of de geïnterviewde lijkt op de interviewer/beoordelaar. Een mogelijke oplossing is een gestructureerd interview waarbij aan alle kandidaten dezelfde vragen worden gesteld. Bias kan onbedoeld ook optreden bij de informatievoorziening over selectieprocedures. Kandidaten die veel vragen stellen, kunnen onbedoeld een informatievoorsprong krijgen op andere kandidaten. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat alle kandidaten toegang hebben tot dezelfde informatie. Daarnaast moeten opleidingen alert zijn op *adverse impact*, die kan ontstaan als een bepaalde groep structureel minder goed scoort op een bepaalde vorm van het instrument. Bijvoorbeeld jongens die vaak een lagere score behalen op een persoonlijkheidstest voor nauwkeurigheid. Dat is geen bias in de meting, maar levert wel structureel nadeel voor een bepaalde groep op. Het kan uiteraard zo zijn dat nauwkeurigheid een relevante eigenschap is voor een bepaalde opleiding, maar als bekend is dat er bij een dergelijk instrument sprake is van *adverse impact*, is het belangrijk om hier bewust en zo spaarzaam mogelijk gebruik van te maken. Bovendien kunnen sommige eigenschappen en/of vaardigheden, zoals nauwkeurigheid, tijdens de opleiding nog verder worden ontwikkeld. Naast potentiële bias of *adverse impact* bestaat ook de angst dat bepaalde groepen door zelfselectie zich al minder vaak zullen aanmelden voor selecterende opleidingen. Er zijn op dit moment echter geen duidelijke aanwijzingen voor structurele zelfselectie van door de onderwijsinspectie benoem-

⁴ Zie: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-e94f898f1ebb-3f86b7d42804a952e7988e8bd188/pdf>.

De potentiële bias van een instrument is afhankelijk van de manier waarop je een instrument inzet.

de risicogroepen op basis van het instellen van een selectieprocedure alleen.⁵

De potentiële bias van een instrument is afhankelijk van de manier waarop je een instrument inzet. Een voorbeeld van een instrument waarbij in mindere mate sprake is van een bias tegen bepaalde groepen kandidaten is de Situationele beoordelingstest ofwel SJT (Situational Judgement Test). Ook bij dit instrument is het afhankelijk van de inhoud van de gebruikte scenario's in hoeverre bepaalde groepen een voordeel kunnen hebben. Als een SJT bijvoorbeeld gebruikmaakt van scenario's uit een specifiek werkveld, kunnen kandidaten met ouders die zelf in dat werkveld werkzaam zijn een voordeel ervaren bij het beantwoorden van de vragen. Om dit te voorkomen is het aan te raden situaties te gebruiken die alle kandidaten herkennen uit hun eigen leven, zoals schoolsituaties, of om benodigde (voor)informatie erbij te geven.

Uitgangspunten:

- Opleidingen zijn zich bewust van potentiële bias en proberen deze zo veel mogelijk te voorkomen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld het anonimiseren van cv's en/of toetsen.
- Opleidingen zorgen voor een combinatie van selectie-instrumenten die een breed palet aan vaardigheden meten die essentieel zijn voor de opleiding. Dit betekent dat studenten met

verschillende vaardigheden goed kunnen presteren op verschillende onderdelen van de selectieprocedure en zo toegang tot de opleiding kunnen krijgen.

- Voor zover mogelijk, waar onder andere wettelijke en privacygerelateerde beperkingen dat toelaten, besteden opleidingen tijdens de ontwikkeling en evaluatie van de (inhoud van de) te hanteren instrumenten aandacht aan verschillen in gender, achtergrond, interesses en capaciteiten, en aan de nadelen die specifieke groepen kandidaten kunnen hebben wanneer een instrument wordt gebruikt. Ook besteden opleidingen aandacht aan de differentiële voorspellende waarde van gehanteerde instrumenten.
- Voor zover mogelijk betrekken opleidingen kandidaten en studenten, ook vanuit ondervertegenwoordigde doelgroepen, bij de evaluatie van selectieprocedures. Opleidingen gebruiken deze input bij het verder vormgeven van de selectieprocedure.
- Opleidingen zijn zich ervan bewust dat instrumenten in de selectieprocedure zich mogelijk richten op dingen die aangeleerd kunnen worden, waardoor bias kan ontstaan. Universiteiten kunnen deze bias beperken door bijvoorbeeld voorbereidende activiteiten te organiseren.

⁵ De Inspectie identificeert risicogroepen op basis van achtergrond (bijvoorbeeld geslacht, migratieachtergrond, of het inkomen van de ouders), sociaal netwerk en persoonlijkheid (bijvoorbeeld leenaversie of examenstress). Zie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/thema-rapporten/2022/07/07/onbedoelde-zelfselectie-drempels-voor-een-specifieke-opleiding>

3. Selectie: Vormgeven van de procedure

3.1 Criteria

Waarop selecteren universiteiten?

In een selectieprocedure wordt bij kandidaten getoetst in hoeverre ze voldoen aan vooraf vastgestelde criteria. De WHW schrijft voor dat opleidingen hun studenten selecteren op basis van ten minste twee kwalitatieve criteria, via loting of via een combinatie van loting en kwalitatieve selectiecriteria (WHW 7.53, lid 2a).

Kwalitatieve criteria betreffen kortweg kennis, vaardigheden en attitudes die een kandidaat bezit en de potentie om deze gedurende de opleiding verder te ontwikkelen. De norm van het kwalitatieve criterium is het benodigde startniveau van de vaardigheid en is niet gelijk aan de eindtermen van de opleiding. De kwalitatieve criteria zijn wel gereleateerd aan de eindtermen: idealiter is er samenhang en een stijgende lijn tussen het startpunt (de selectie) en het eindpunt (de eindtermen van de opleiding). Het is belangrijk om meer dan één soort criterium te gebruiken, dit biedt kandidaten de kans om een criterium waar ze minder goed op scoren te compenseren met een ander criterium.

Uitgangspunten:

- Opleidingen zorgen voor een combinatie van kwalitatieve criteria die een diverse samenstelling van kennis, vaardigheden en/of attitudes toetsen.
- Gestelde criteria zijn gebaseerd op de inhoudelijke kennis, vaardigheden en/of attitudes van de kandidaat, die relevant zijn voor de inhoud van de opleiding (leerdoelen, onderwijsleeractiviteiten en toetsing binnen het curriculum). Zie 'alignment'.

- Criteria zijn minimaal, transparant en gefundeerd om zo de toegankelijkheid van de opleiding te waarborgen.
 - Minimaal: van kandidaten wordt niet meer informatie of inspanning gevraagd dan nodig om de mate van geschiktheid voor de opleiding te bepalen.
 - Transparant: de gehanteerde criteria en hun relevantie voor de opleiding zijn beschikbaar en vindbaar voor kandidaten.
 - Gefundeerd: de gehanteerde criteria zijn aantoonbaar relevant voor het oordeel over de geschiktheid van de kandidaat.

3.2 Instrumenten

Hoe selecteren universiteiten?

Opleidingen hanteren selectie-instrumenten om te meten in hoeverre kandidaten voldoen aan de gestelde criteria. Om een gebalanceerd beeld te krijgen van de kandidaten is het belangrijk om een combinatie van verschillende instrumenten te gebruiken en deze onderling goed af te stemmen. Om een divers palet aan kwaliteiten te toetsen, hoeven niet per definitie meerdere instrumenten te worden opgenomen in de selectieprocedure. Een instrument kan gebruikt worden om meerdere vaardigheden te toetsen. Met het oog op betrouwbaarheid en validiteit is het wel belangrijk om meerdere instrumenten in te zetten.

Een belangrijk aandachtspunt bij de keuze en de uitwerking van instrumenten is de potentiële bias die dat instrument meebrengt of het nadeel dat specifieke groepen kandidaten kunnen hebben door het gebruik van dat instrument. (Zie ook hoofdstuk 2 van dit kader). Een andere belangrijke afweging van universiteiten bij het gebruik van selectie-instrumenten is de financiële en tijds-

investering die van kandidaten en universiteiten wordt gevraagd. Die speelt een rol bij de keuze voor instrumenten en de manier waarop instrumenten worden gebruikt.

Uitgangspunten:

- Bij selectie is de keuze voor instrumenten gebaseerd op de criteria en de specifieke context van de opleiding.
- Opleidingen baseren zich bij de keuze voor en uitwerking van selectie-instrumenten op de wetenschappelijke kennis die daarover beschikbaar is (bijvoorbeeld zoals die is samengebracht in het [Handboek Selectie Hoger Onderwijs](#)). De validiteit en betrouwbaarheid staan centraal. De validiteit van een selectie-instrument is daarbij altijd afhankelijk van het specifieke gebruik en de inhoud van dat instrument. Bij de betrouwbaarheid speelt ook de beoordeling door beoordelaars een belangrijke rol. Daarom dient deze bij iedere ingevoerde selectie/instrumenten getoetst te worden.
- Opleidingen vragen alleen om informatie die daadwerkelijk gebruikt wordt in de selectie-procedure.
- Opleidingen streven ernaar om criteria altijd met meerdere instrumenten en/of op meerdere meetmomenten te meten, zodat de druk minder op een enkel instrument of meetmoment ligt en de verzamelde informatie betrouwbaarder wordt. De gevraagde tijdsinvestering van kandidaten mag niet onredelijk zijn.
- Opleidingen houden bij het uitwerken van de instrumenten rekening met het betrouwbaar meenemen van resultaten van kandidaten met verschillende achtergronden, bijvoorbeeld wanneer er bij internationale instroom voor-

Om een gebalanceerd beeld te krijgen van de kandidaten is het belangrijk om een combinatie van verschillende instrumenten te gebruiken en deze onderling goed af te stemmen.

opleidingscijfers vanuit verschillende contexten meegenomen moeten worden. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de informatie van Nuffic over internationale onderwijssystemen.

- Opleidingen maken geen gebruik van instrumenten waar aanvullende kosten (anders dan reis- en eventuele verblijfkosten) aan verbonden zijn voor kandidaten. Kandidaten wordt alleen gevraagd om reis- en eventuele verblijfkosten te maken om naar de onderwijslocatie te reizen, als dat een duidelijke toegevoegde waarde heeft in de procedure.
- Opleidingen gebruiken ongestructureerde interviews, ongestructureerde motivatiebrieven en ongestructureerde aanbevelingsbrieven niet als selectie-instrument.

- Opleidingen besteden bij de inrichting van de selectieprocedure aandacht aan de mogelijke gevolgen van het gebruik van generatieve AI op de scores van kandidaten.
- Wanneer opleidingen gebruikmaken van vooropleidingscijfers, gebruiken zij in principe het gemiddelde van alle cijfers van de vooropleiding, tenzij empirisch onderbouwd kan worden dat een uitsnede van de cijfers structureel een betere voorspelling van toekomstige prestaties oplevert in de specifieke context van de opleiding. Voor opleidingen met veel internationale instroom kunnen andere afwegingen spelen, bijvoorbeeld dat het meenemen van uitsluitend de profielvakken een betere vergelijking tussen resultaten in verschillende onderwijssystemen mogelijk maakt.
- Opleidingen gebruiken alleen kennistoetsen wanneer het gebruik van vooropleidingscijfers onvoldoende betrouwbaar is (bijvoorbeeld vanwege instroom met veel verschillende vooropleidingen), en/of wanneer er voldoende empirisch bewijs is dat in de specifieke context van de opleiding een kennistoets dusdanig meer voorspellende waarde heeft dan het gebruik van vooropleidingscijfers, dat dit opweegt tegen de aanvullende inspanning die van kandidaten voor een kennistoets gevraagd wordt. Als een kennistoets toch nodig blijkt, is het beter om te kiezen voor een kennistoets gebaseerd op de inhoud van het curriculum (*curriculum sample*), in plaats van een algemene kennistoets. Op die manier geeft de toets ook informatie aan kandidaten over de opleiding. Ook versterkt een dergelijke toets de *alignment* van de procedure met de inhoud en manier van toetsen binnen de opleiding.

4. Selectie: Evalueren en communiceren

4.1 Evaluatie

Hoe monitoren en verbeteren universiteiten hun selectieprocedures?

Een goede selectieprocedure heeft een gedegen evaluatiecyclus nodig. Het is belangrijk om zowel het proces als de uitkomsten periodiek te evalueren, om zo te verzekeren dat de selectieprocedure voldoet aan de gestelde eisen en effectief én rechtvaardig is in het selecteren van kandidaten. Onderstaande samenvatting geeft inzicht in de belangrijkste uitgangspunten en handvatten voor het evalueren van selectieprocessen binnen de context van het Nederlands hoger onderwijs. Deze samenvatting is gebaseerd op zowel praktijkervaringen als wetenschappelijk onderzoek, zoals beschreven in de 'Handreiking evaluatie toelatings- en selectiebeleid'⁶ die UNL (voorheen VSNU) in 2021 heeft uitgebracht en het eerdergenoemde Handboek Selectie Hoger Onderwijs⁷.

Hoofddoelen van evaluatie:

- bepalen of de vooraf opgestelde doelen zijn behaald;
- vaststellen of de gebruikte selectie-instrumenten meten wat ze zouden moeten meten (validiteit) en of die meting betrouwbaar gebeurt;
- bepalen of de selectie positieve effecten heeft (b.v. de juiste student op de juiste plek, studieresultaten, kosteneffectiviteit) die opwegen tegen eventuele negatieve effecten;

- bepalen of en hoe de procedure en/of selectie-instrumenten verder versterkt kunnen worden.

De onderstaande uitgangspunten vormen samen een brede, samenhangende aanpak voor de evaluatie van selectieprocedures, gericht op het koppelen van evaluatie aan verbeteringen in selectiepraktijken. Ze zijn toepasbaar bij alle opleidingen, met ruimte voor specifieke kenmerken van elke opleiding. Het doel is om de juiste student op de juiste plek te krijgen, met een evaluatie die gesteund wordt door onderzoek en ervaring om bias en adverse impact te minimaliseren.

Uitgangspunten:

- **Helderheid over de aansluiting van de toegepaste instrumenten.** Het moet helder zijn wat de verschillende selectie-instrumenten beogen te voorspellen. *Alignment* van de inhoud van de selectieprocedure met de doelen en het onderwijs van de opleiding staat daarbij centraal. Zijn alle doelen/vaardigheden die in de selectieprocedure zijn opgenomen gelinkt aan de beoogde leeruitkomsten en/of eindtermen van de opleiding?
- **Wetenschappelijke onderbouwing.** De keuze voor de toegepaste selectie-instrumenten moet gebaseerd zijn op actuele wetenschappelijke inzichten.⁸ Worden de toegepaste instrumenten, wetenschappelijk gezien, bruikbaar geacht voor de doelen/vaardigheden die ermee gemeten zijn/worden?

6 Zie: https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/Handreiking_evaluatie%20toelatings_selectiebeleid_ONS.pdf

7 Zie: <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/handboek-selectie-hoger-onderwijs>

8 Deel 2 van het Handboek Selectie Hoger Onderwijs bevat een samenvatting van de inzichten t.a.v. de op dit moment meest gangbare selectie instrumenten en een uitgebreide referentielijst met de brondocumenten.

- **Voorkomen van impliciete bias.** Instrumenten en inhoud van de toetsen worden geëvalueerd op eventuele vooringenomenheid. Worden specifieke groepen kandidaten onevenredig bevoordeeld of benadeeld? Zijn de beoordelingen voldoende objectief?
- **Organisatie van de selectie.** De procedure mag geen ruimte geven voor persoonlijke voorkeuren. Zijn de groepen die betrokken zijn bij ontwerp, inhoud en beoordeling van de selectieprocedure breed samengesteld? Oftewel: wordt geborgd dat verschillende invalshoeken voldoende aan bod komen? Worden inzichten van “ervaringsdeskundigen” (beginnende studenten/oud-deelnemers aan de selectieprocedure) meegenomen in het ontwerp en de inhoud?
- **Regelgeving en richtlijnen.** De selectieprocedure moet voldoen aan bestaande regelgeving en richtlijnen, met aandacht voor dataveiligheid en privacy. Kunnen de tijdens de selectieprocedure gemaakte keuzes adequaat verantwoord worden en zijn deze steeds beschikbaar?
- **Effectiviteit van instrumenten.** Het is belangrijk om te evalueren of de toegepaste selectie-instrumenten niet grotendeels overlappende vaardigheden meten en of ze de kandidaten en opleidingen niet onnodig belasten. Hoeveel betrouwbaarheid en validiteit (met name voorspellende waarde) voegen de toegepaste selectie-instrumenten/het aantal items per instrument toe? Staat deze toename in verhouding tot de benodigde extra inspanning door de betrokkenen?
- **Kosten-batenanalyse.** Naast kosten moet ook de opbrengst van een goede aansluiting tussen student en opleiding worden meegenomen

in de evaluatie. Is er met een brede blik en ook voor de langere termijn (gehele opleiding) naar investering in en opbrengst van de selectieprocedure gekeken? Is hierbij het perspectief van opleiding én kandidaat/student meegenomen?

- **Expertise, creativiteit en vernieuwing.** Het toetsen van efficiëntie en validiteit van de selectieprocedure vraagt om expertise en creativiteit. Het kan daarom noodzakelijk zijn externe (toets)expertise in te schakelen. Is het gelukt om de bovenstaande vragen gedetailleerd en met voldoende zekerheid te beantwoorden?
- **Kennisuitwisseling over effectieve selectieprocedures.** Zijn/worden de belangrijkste inzichten uit de (jaarlijkse) evaluatie van de selectieprocedure intern en extern gedeeld?

4.2 Transparantie en voorlichting Hoe communiceren universiteiten over hun selectieprocedures?

Universiteiten willen de kandidaten een zo compleet mogelijk beeld geven van de selectieprocedures voor bacheloropleidingen. Het is niet nodig om alle selectieprocedures op dezelfde manier vorm te geven, dit zou afdoen aan de individuele kenmerken van opleidingen. Het is echter wel belangrijk om op een heldere wijze over selectieprocedures te communiceren, zodat kandidaten weten wat zij kunnen verwachten en waarom de selectieprocedure op een bepaalde manier is ingericht. Dit vereist dat elke opleiding die selectiecriteria stelt, transparant is over de opzet en inhoud van de selectieprocedure.

Uitgangspunten:

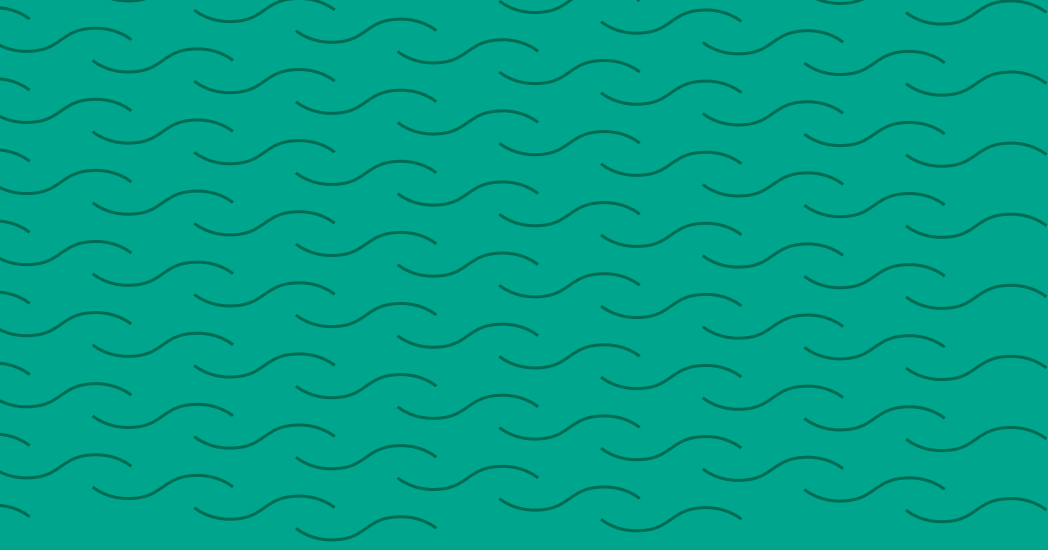
- Het College van Bestuur van de universiteit stelt het selectiereglement voor bachelor-

Het is niet nodig om alle selectieprocedures op dezelfde manier vorm te geven, dit zou afdoen aan de individuele kenmerken van opleidingen.

opleidingen vast. Hierbij heeft de medezeggenschap adviesrecht op de selectiecriteria en selectieprocedure (WVW art. 9.33a lid 2 sub d). In het selectiereglement wordt bijvoorbeeld het volgende vastgesteld:

- de criteria;
 - de instrumenten waarmee de criteria kan worden getoetst;
 - de algemene omschrijving van de selectieprocedure;
 - de momenten in het selectieproces waarop de kandidaten inzicht krijgen in het verloop van hun aanmelding;
 - de wijze waarop het selectieproces tot stand komt, bijvoorbeeld de inrichting van een selectiecommissie en de manier waarop de kandidaat geselecteerd wordt;
 - de wijze waarop en de termijn waarbinnen een kandidaat bezwaar kan indienen tegen besluiten die betrekking hebben op de selectieprocedure.
- Bij iedere aanmelding verwerkt de instelling persoonsgegevens van de kandidaat. Opleidingen houden zich aan de geldende AVG-regels inzake transparante informatie over de verwerking van persoonsgegevens en inzage in deze persoonsgegevens.⁹
 - Desgevraagd leggen universiteiten verantwoording af over hun selectiebeleid aan de Inspectie van het Onderwijs en de minister van OCW, in het kader van respectievelijk stelseltoezicht op en stelselverantwoordelijkheid voor toegankelijkheid van het hoger onderwijs.
 - De selectieprocedures van bacheloropleidingen met het bijzonder kenmerk Kleinschalig en intensief onderwijs (BKKI) worden door de NVAO getoetst.
- De selectieprocedure wordt door elke opleiding gecommuniceerd naar de kandidaten en op een vindbare plek op de openbare website van de universiteit geplaatst voordat de aanmelding opent.
 - Universiteiten geven voor elke selecterende bacheloropleiding voorlichting over de procedure. In deze voorlichting (website, open dagen, brochures etc.) moeten voor de kandidaat bijvoorbeeld de volgende zaken duidelijk worden:
 - het doel van de selectieprocedure en de reden waarom de capaciteit voor de opleiding beperkt is;
 - het cohort waarop de beschreven selectieprocedure van toepassing is;
 - de criteria;
 - de instrumenten waarmee de criteria worden getoetst;
 - de planning van de procedure en de bijbehorende deadlines;
 - de geschatte tijdsinvestering en het feit dat er eventueel reis- en verblijfkosten aan deelname aan de selectie zijn verbonden indien een (gedeelte van) de procedure op de campus plaatsvindt;
 - wat voor soort terugkoppeling de kandidaat kan verwachten gedurende en na afloop van de selectieprocedure en wanneer dit wordt gecommuniceerd, inclusief de mogelijkheid voor de kandidaat om bij een contactpersoon nadere informatie te verkrijgen;
 - wat de mogelijkheden en termijn zijn om bezwaar in te dienen tegen de genomen besluiten met betrekking tot de selectieprocedure.

⁹ Zie Artikel 12-15 AVG <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&qid=1685451198313>



Wetenschappelijke bijlage

Kansengelijkheid bij selectie in het Nederlandse hoger onderwijs

Sinds 2017 worden alle plekken voor opleidingen met een numerus fixus verdeeld door een proces van decentrale selectie, waarbij elke opleiding zelf de selectieprocedure inricht. Het idee hierachter is dat opleidingen het best in kunnen schatten welke selectiecriteria en -instrumenten passen bij de vorm en inhoud van het onderwijs, en studenten zo beter een plek kunnen krijgen die bij hen past.

Uit onderzoek blijkt echter dat decentrale selectie ook kan leiden tot verminderde toegankelijkheid voor bepaalde (groepen) kandidaten (Inspectie van het Onderwijs, 2023). Men spreekt dan over 'kansen(on)gelijkheid'. Dit is een onwenselijke ontwikkeling; universiteiten zien een belangrijke taak voor zichzelf om ervoor te zorgen dat kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch worden benadeeld. Dit doen zij bijvoorbeeld door te kiezen voor een combinatie van selectie-instrumenten, om zo ongewenste effecten van individuele instrumenten te beperken. Relevante eigenschappen van kandidaten (zoals of ze bepaalde cognitieve vaardigheden hebben) kunnen in een rechtvaardige selectieprocedure uiteraard wel een rol spelen. Veel opleidingen zoeken nog naar een helder antwoord op de vraag welke selectie-instrumenten ongewenst nadelig kunnen uitpakken voor welke kandidaten. Met deze bijlage biedt UNL een wetenschappelijk onderbouwd overzicht van selectie-instrumenten en belangrijke aandachtspunten voor opleidingen om een zo gedegen mogelijke selectieprocedure in te richten. De inhoud van deze wetenschappelijke bijlage is in verkorte vorm beschikbaar als Factsheet 'Gelijke kansen bij selectie'.

Het Handboek Selectie Hoger Onderwijs werkt per selectie-instrument uit wat wetenschappelijk bekend is over de *potentiële bias* van dat instrument. Van een potentiële bias kunnen we spreken als bij gebruik van een selectie-instrument onbedoelde factoren een rol spelen in de meting (Schreurs et al., 2023, p. 66). Het instrument meet dus iets wat het niet zou moeten meten. Een voorbeeld van potentiële bias is als in de beoordeling van een interview een belangrijke rol speelt of de geïnterviewde lijkt op de interviewer/beoordelaar. Dit is onbedoeld, maar gebeurt toch. Hieraan gerelateerd is *adverse impact*. Die ontstaat als een bepaalde groep structureel minder goed scoort op (een bepaalde vorm van) een instrument (Schreurs et al., 2023, p. 66). Een voorbeeld hiervan is dat mannelijke kandidaten vaker een lagere score behalen op een persoonlijkheidstest voor nauwkeurigheid. Het selectie-instrument bevat dan niet per se een bias, maar door het selectie-instrument (op een bepaalde manier) te gebruiken of mee te wegen, zorg je ervoor dat kandidaten uit een bepaalde kandidaatengroep minder vaak worden geselecteerd.

We gebruiken potentiële bias en adverse impact omdat ze nuttig zijn bij het nadenken over kansengelijkheid bij toelating tot het hoger onderwijs en de verschillende gebieden die daarbij aandacht behoeven. Er is niet altijd een volledig scherp onderscheid tussen de twee. Bij het gebruik van vwo-cijfers als selectie-instrument zou enerzijds gekeken kunnen worden naar de groepen die daar lager scoren. Dat zou in de basis duiden op adverse impact. Aan de andere kant zou je ook kunnen concluderen dat er in de meting van de vwo-cijfers dingen gebeuren die niet alleen betrekking hebben op de eindtermen van het vwo. Dat kan een verklaring zijn voor de systematische

Het is de manier waarop instrumenten worden gebruikt (en niet per se of ze gebruikt worden) die uitmaakt voor potentiële bias of adverse impact.

verschillen tussen bepaalde groepen kandidaten, maar kan vooral een redenering zijn over potentiële bias. Langs deze twee lijnen naar gebruikte selectie-instrumenten kijken levert een zo breed mogelijk perspectief op mogelijkheidsongelijkheid op. Ze helpen bij het bepalen *waarom* je een selectie-instrument gebruikt en vervolgens ook *hoe* je het selectie-instrument gebruikt.

Potentiële bias en adverse impact kunnen bij diverse selectie-instrumenten in verschillende vormen aanwezig zijn. De *mate* van potentiële bias hangt sterk af van de manier waarop het selectie-instrument wordt ingezet. Dit is ook het uitgangspunt van de bespreking in het Handboek. Fikrat-Wevers (2023) laat empirisch zien dat het al dan niet optreden van verschillen in selectie-uitkomsten voor specifieke groepen kandidaten afhangt van de manier waarop een instrument wordt ingezet. Het is dus de manier waarop instrumenten worden gebruikt (en niet per se of ze gebruikt worden) die uitmaakt voor potentiële bias of adverse impact. Een voorbeeld is het gebruik van de motivatiebrief als selectie-instrument. De vorm en inhoud van de motivatiebrief sterk structureren kan helpen om bias te verkleinen of te voorkomen (zie bijvoorbeeld Woo, LeBreton, Keith & Tay, 2023).

Hieronder bespreken we op basis van de in het Handboek verwerkte literatuur en eventuele recentere literatuur over mogelijkheidsongelijkheid wat de stand van de kennis is per type instrument. Kern is dat de wijze waarop een selectie-instrument al dan niet wordt ingezet de kansengelijkheid vergroot dan wel verkleint. Het stellen dat interviews bijvoorbeeld *altijd* zorgen voor veel bias is daarbij niet passend, omdat er grote verschillen zijn in hoe interviews kunnen worden vormgegeven: van open gesprekken tot sterk gestructureerde 'Multiple Mini Interviews'.

Naast een focus op het niveau van instrumenten is de weging van de verschillende selectie-instrumenten een aandachtspunt. Bij het ontwerpen van de selectieprocedure moet de vraag worden gesteld of alle criteria die met de instrumenten gemeten worden even belangrijk zijn. Een antwoord op die vraag kan zijn dat bepaalde selectiecriteria belangrijker zijn dan andere, bijvoorbeeld omdat ze vaardigheden testen die sterker aan bod komen in de opleiding. Er is dan de mogelijkheid om de scores van de diverse selectie-instrumenten een verschillende weging toe te kennen. Een belangrijke afweging die hiervoor wordt meegegeven door Meijer, Neumann, Hemker en Niessen (2020) is dat het (zwaar) meewegen van onbetrouwbare of niet-valide instrumenten (zoals een open, ongestructureerd interview) de kans op bias in de selectieprocedure kan vergroten. Bias in de selectieprocedures vermindert de na te streven kansengelijkheid in selectie in het Nederlands hoger onderwijs.

Het is bovendien van belang niet alleen afzonderlijke selectie-instrumenten te beoordelen, maar ook de selectieprocedure als geheel te bekijken. Het gebruik van een divers palet aan instrumenten maakt dat studenten met verschillende talenten binnen kunnen komen (zie ook Schreurs et al., 2023). Daarbij kan specifiek rekening gehouden worden met instrumenten waarvan weliswaar bekend is dat ze adverse impact hebben, maar die ook talenten meten die relevant zijn voor de opleiding. Belangrijk daarbij is om wanneer in verschillende rondes wordt geselecteerd, te overwegen de instrumenten waarvan bekend is dat ze adverse impact hebben niet voornamelijk in de eerste ronde in te zetten. Doe je dat wel, dan kan dit kan ervoor zorgen dat de 'corrigerende' werking van andere instrumenten weinig effect heeft, omdat in de eerste ronde veel diversiteit in de 'pool' van kandidaten al is verdwenen.

Wat is kansengelijkheid eigenlijk?

Universiteiten streven ernaar dat groepen kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch worden benadeeld in selectieprocedures. De term 'kansengelijkheid' die daarvoor meestal wordt gebruikt, dekt echter niet helemaal de lading van dit streven. Kansengelijkheid houdt in dat iedereen een gelijke kans maakt om toegelaten te worden tot een opleiding.

Dat is terminologie die eigenlijk alleen past bij een kansinstrument (zoals ongewogen loting). In een selectieprocedure is er doorgaans juist sprake van bepaalde kenmerken die een kandidaat meer kans geven om te worden toegelaten tot een opleiding, bijvoorbeeld specifieke vaardigheden of goede vooropleidingscijfers. Mogelijkhedengelijkheid zou een term zijn die de lading beter denkt. Mogelijkhedengelijkheid houdt in dat alle kandidaten gelijke mogelijkheden hebben om de kwaliteiten te laten zien die voor de toelating tot de opleiding relevant zijn. Dit is een breder begrip dat beter is te verbinden aan selectieprocedures in het algemeen. Kansengelijkheid is echter de gangbaarste term en wordt daarom ook hier gehanteerd.

In deze wetenschappelijke bijlage staat de werking van selectie-instrumenten centraal, en in mindere mate de uitkomst. Diversiteit als mogelijke uitkomst past niet direct bij de insteek van deze bijlage, hoewel het een lens kan zijn om de uitkomsten van het onderwijssysteem als geheel te onderzoeken. Voor diversiteit als uitkomstmaat is naast selectie de 'pool' waaruit wordt geselecteerd namelijk van essentieel belang. Daar hebben universiteiten beperkte invloed op. In deze bijlage gaan we eveneens niet in op vraagstukken rond werving. Op zelfselectie vanwege het al dan niet inzetten van selectie of loting, gaan we hieronder onder het kopje Loting wat nader in. Zelfselectie vindt plaats op basis van veel kenmerken van de opleiding, zoals de inhoud, de onderwijstaal, de didactische uitgangspunten, de omvang, de locatie etc. Er zijn veel andere factoren van invloed op de keuze van vwo-scholieren voor een selectieve opleiding, het zicht hierop is zeer beperkt (Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Selectie-instrumenten

In het volgende onderdeel van de wetenschappelijke bijlage bespreken we aan de hand van de kennis in het Handboek, hoe potentiële bias en adverse impact kunnen optreden bij de diverse selectie-instrumenten, en waar mogelijk hoe deze twee ongewenste uitkomsten verkleind kunnen worden. Hierbij zal terminologie van het Handboek worden gebruikt, waardoor soms de definitie van selectie-instrumenten wat smaller is dan de daadwerkelijke inzet daarvan.

Een voorbeeld is dat we “cv” als selectie-instrument noemen, terwijl het hier eigenlijk gaat om alle instrumenten waarin eerdere ervaringen worden meegenomen. Dit hoeft niet per se in de vorm van een breed en algemeen cv te zijn.

Deze bijlage gaat expliciet over het bewerkstelligen van gelijke mogelijkheden bij de selectieprocedures die de (schaarse) plaatsen in het Nederlands hoger onderwijs verdelen. Door de selectie-instrumenten individueel te bespreken, en de risico's van bias en adverse impact per instrument uiteen te zetten, geven we een beeld van de actuele *evidence base*.

1. Vooropleidingscijfers

Vooropleidingscijfers zijn betrouwbaar, voorspellend en simpel mee te nemen. Cijfers uit het voortgezet onderwijs zijn vooral geschikt om de verwerving van kennis en begrip te meten.

Potentiële Bias

Bias in vooropleidingscijfers kan worden veroorzaakt door de context waarbinnen resultaten behaald worden, zoals hulp van ouders, ontvangen bijles of taalachtergrond. Kandidaten van wie de ouders bijvoorbeeld niet hebben gestudeerd, hebben significant lagere cijfers behaald in het voortgezet onderwijs (Fikrat-Wevers et al., 2023). Daardoor meet het instrument niet alleen de intellectuele capaciteiten van kandidaten, maar ook de sociale omgeving waaruit de kandidaten komen. Dat zou erop kunnen wijzen dat het meetinstrument slechts bestaande kennis meet en niet de capaciteiten om kennis op te doen, terwijl het instrument juist bedoeld is om te voorspellen of mensen het goed zullen doen in de opleiding.

Vooropleidingscijfers zijn ook minder bruikbaar voor niet-traditionele kandidaten, zoals stapeelaars, kandidaten die niet het juiste pakket hebben en kandidaten met een niet-Nederlandse vooropleiding. Zij doen namelijk relatief vaak mee aan staatsexamens in plaats van een volledige vwo-opleiding te doorlopen. Op die manier leveren vooropleidingscijfers als selectie-instrument een mogelijke bias op.

Adverse Impact

Adverse Impact ontstaat bij het gebruik van vooropleidingscijfers, doordat er structurele verschillen in gemiddelde cijfers zijn tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten, zeker voor het schoolexamen (Schreurs et al., 2023).



2. Kennistoetsen

De kennistoets meet kennis van en begrip over een bepaald onderwerp. Kennistoetsen kunnen prestaties op vergelijkbare toetsen in de bacheloropleiding vaak goed voorspellen.

Potentiële Bias

Kennistoetsen zijn vrij gevoelig voor coaching in vergelijking met toetsen op een hoger cognitief niveau of affectieve toetsen (Kratwohl, 2002; Patterson, Knight et al., 2016). De prestaties van kandidaten kunnen beïnvloed worden door het deelnemen aan een betaalde cursus. Bias kan op die manier optreden, doordat niet alle kandidaten gelijke toegang hebben tot zulke coaching. De uitkomsten van kennistoetsen voor selectieprocedures kunnen door coaching minder voorspellend worden (Griffin, Yeomans & Wilson, 2013).

Daarnaast is de voorbereidingstijd voor een kennistoets ongelijk verdeeld. Kandidaten die bijvoorbeeld veel tijd kwijt zijn aan mantelzorgtaken, kunnen minder gemakkelijk tijd vinden om de toets voor te bereiden. Bias bij het gebruik van kennistoetsen kan dus optreden doordat zowel middelen als tijd ongelijk verdeeld zijn over de groep potentiële kandidaten. In het bijzonder kan zich dit voordoen bij kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie) (Fikrat-Wevers et al., 2023).

Adverse Impact

Uit het onderzoek van Fikrat-Wevers et al. (2023) blijkt dat kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie) vaak een lagere score behaalden op zogenaamde proefstudeertoetsen dan kandidaten zonder migratieachtergrond. Ook kandidaten met een buitenlandse vooropleiding bleken in dit onderzoek vaak lager te scoren op proefstudeertoetsen. Mogelijke verklaringen daarvoor zijn de taligheid van de toets en het feit dat de toets een andere vorm had dan waaraan kandidaten gewend waren.



3. Capaciteitstoetsen

Capaciteitstoetsen kunnen worden ontworpen om een breed scala aan relevante vaardigheden te meten.

Potentiële Bias

Een capaciteitstoets meet de cognitieve of andere vaardigheden die kandidaten hebben, in plaats van hun kennis. Deze toetsen kunnen zich bijvoorbeeld richten op de vaardigheid om kritisch te redeneren of om informatie te gebruiken in een casussituatie. De vorm van een capaciteitstoets kan verschillen. Zo kan de kandidaat een soort tentamen doen of een opdracht uitvoeren waarvoor een specifieke vaardigheid vereist is. Het beeld van potentiële bias bij capaciteitstoetsen verschilt sterk per onderzoek, en daarmee lijkt de specifieke inzet van dit instrument extra belangrijk. Het is daarmee dus van cruciaal belang om de potentiële bias nadrukkelijk mee te nemen bij het ontwerpen van de toets. Een toets over kritisch redeneren kan bijvoorbeeld minder talig worden gemaakt, zodat de capaciteitstoets slechts de vaardigheid meet die het voor ogen heeft in plaats van bijvoorbeeld taalbeheersing. Als we kijken naar bias is een voordeel van capaciteitstoetsen dat ze doorgaans weinig vatbaar zijn voor coaching, zolang niet ieder jaar dezelfde vragen worden gesteld.

Adverse Impact

Bekend is dat kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond soms lager scoren op capaciteitstoetsen. De taligheid van de toets of het feit dat de toets een andere vorm had waaraan kandidaten moesten wennen, kan hier (net als bij de kennistoets) mogelijk een verklaring voor zijn (Fikrat-Wevers et al., 2023).



4. Persoonlijkheidsvragenlijsten

Met persoonlijkheidsvragenlijsten kun je (tot op zekere hoogte) voorspellen hoe iemand zich op een opleiding gedraagt en daarmee mogelijk ook een deel van de prestaties en of iemand bij het type opleiding past.

Potentiële Bias

Potentiële bias kan optreden wanneer er op bepaalde persoonlijkheidskenmerken wordt geselecteerd, die bij bepaalde groepen kandidaten minder aanwezig zijn (Patterson & Zibarras, 2018). Hierdoor kan de diversiteit in de betreffende opleidingen kleiner worden. Daarnaast kunnen persoonlijkheidsvragenlijsten gevoelig zijn voor coaching en voor *Generative Artificial Intelligence-tools* zoals ChatGPT. Coaching kan de kandidaten bijvoorbeeld leren zich anders voor te doen dan zij daadwerkelijk zijn, waardoor ze op dit onderdeel een hogere score halen.

Adverse Impact

Adverse impact treedt op bij het gebruik van persoonlijkheidsvragenlijsten, doordat specifieke groepen kandidaten structureel anders scoren dan andere groepen. Mannelijke kandidaten scoren bijvoorbeeld gemiddeld lager op nauwkeurigheid dan vrouwelijke kandidaten.



5. Motivatiebrieven

In een motivatiebrief kunnen kandidaten uitleggen waarom ze graag aan een opleiding zouden willen studeren of waarom hun interesse of vaardigheden passen bij de vorm en inhoud van de opleiding. Wat een motivatiebrief precies meet, hangt af van het type brief en de beoordeling.

Potentiële Bias

Wanneer je de motivatiebrief op locatie laat schrijven, verminder/verwijder je de kans dat de kandidaat hulp krijgt bij de brief (Patterson, Knight et al., 2016). Deze hulp is namelijk ongelijk verdeeld over potentiële kandidaten. Bovendien kan een gestructureerdere brief ervoor zorgen dat de bias wordt verkleind (Woo et al., 2023). Een ongestructureerde brief veronderstelt een bepaald sociaal kapitaal van kandidaten om te weten wat er hoort in een motivatiebrief of niet. Zo zou een kandidaat met relatief weinig sociaal kapitaal kunnen bedenken dat het wenselijk is te schrijven over Utrecht als studentenstad, of het uiterlijk van het universiteitspand in de motivatiebrief. Kandidaten met relatief veel sociaal kapitaal bedenken mogelijk eerder dat dit geen belangrijke informatie is in een motivatiebrief.

In het beoordelen schuilt ook een risico op bias. Als de beoordelaar bepaalde motivaties voor het doen van een opleiding (zoals het verkrijgen van een beter salaris) niet waardeert, benadeelt dit bepaalde (groepen) kandidaten voor wie salaris bijvoorbeeld wel een belangrijke motivatie is. Bovendien kunnen bepaalde persoonlijkheidskenmerken meer of minder worden gewaardeerd in motivatiebrieven. Zo kan het zijn dat bijvoorbeeld extravert over bepaalde prestaties spreken minder wordt gewaardeerd dan een ingetogen schrijfstijl. In motivatiebrieven kunnen ook gender-specifieke of culturele verschillen in het beschrijven van de eigen kwaliteiten naar voren komen.



6. Cv

Een cv kan worden ingezet bij het beoordelen of kandidaten beschikken over bepaalde vaardigheden of als input voor een interview.

Potentiële Bias

Potentiële Bias kan zich voordoen doordat het op een bepaalde manier meenemen van het cv als selectie-instrument bepaalde kandidaten kan bevoordelen. Kandidaten van wie de ouders in de zorg werken, kunnen bijvoorbeeld gemakkelijker een baantje of stage in de zorg vinden dan andere kandidaten. Kandidaten die een betaalde bijbaan hebben of mantelzorg moeten leveren, kunnen dit vaak lastiger combineren met bijvoorbeeld vrijwilligerswerk; afhankelijk van hoe het cv beoordeeld wordt, kan dat voor hen een nadeel opleveren. Potentiële bias kan afnemen door de nadruk te leggen op het hebben van bepaalde vaardigheden in plaats van het hebben van specifieke ervaring. Daarnaast is het structureren van de uitvraag belangrijk om bias te verminderen. Anders vermelden sommige kandidaten elk uur vrijwilligerswerk, terwijl andere kandidaten grote activiteiten mogelijk ten onrechte als irrelevant inschatten. In het algemeen is het belangrijk om bij de activiteiten die je wel of niet in de beoordeling meeweegt, rekening te houden met de context waarin kandidaten daar wel of juist geen toegang toe hebben.

Een andere kanttekening hierbij is dat het meenemen van cv-informatie kandidaten die thuis een grote zorgtaak hebben of tijdens hun vooropleiding om financiële redenen meer hebben moeten werken, ook juist een voordeel kan geven als je daar een plek voor biedt in het cv (Schreurs et al., 2023).

Adverse Impact

Uit het onderzoek van Fikrat-Wevers (2023) blijkt dat kandidaten met een eerste generatie niet-westerse migratieachtergrond lager scoren op hun cv. Een kanttekening hierbij is dat deze bevinding niet consistent was over de verschillende instellingen, wat suggereert dat eventuele adverse impact afhankelijk is van de vorm, inhoud en beoordeling van het cv.



7. Aanbevelingsbrieven

Via aanbevelingsbrieven kan informatie verzameld worden over vaardigheden van kandidaten die via de meeste andere mogelijke selectie-instrumenten moeilijk te verkrijgen is. Het biedt ook de mogelijkheid een ander perspectief mee te nemen dan dat van de kandidaat zelf.

Potentiële Bias

Bij aanbevelingsbrieven kan bias optreden omdat de toegang tot mensen die een aanbeveling willen schrijven niet altijd eerlijk is verdeeld. Bias kan worden verkleind door het afbakenen van de groep referenten alsook het geven van concrete handvatten voor het benaderen van een potentiële referent. De uiteindelijke beoordeling van een aanbevelingsbrief is ook gevoelig voor bias. Wanneer er veel ruimte is voor de eigen normen van de beoordelaars, neemt de kans op bias toe, terwijl bij het toekennen van scores door de referent dit een minder groot probleem lijkt te zijn (Kuryshva, Van Rijen & Dilaver, 2019). Ook hier is het structureren dus weer een belangrijk instrument om bias te verkleinen.



8. Situational Judgement Tests

Het doel van een SJT is om in te schatten in hoeverre kandidaten verschillende (meestal affectieve) vaardigheden kunnen inzetten. SJT's hebben een betere validiteit dan andere selectie-instrumenten die op grote schaal kunnen worden afgenomen voor affectieve vaardigheden.

Potentiële Bias

Een Situational Judgement Test (SJT) of situationele beoordelingstest legt kandidaten hypothetische situaties voor waarop zij moeten reageren. Er is bij een goed ontwikkelde test minder bias bij het gebruik van een SJT voor kandidaten met een lagere sociaaleconomische status dan bij andere instrumenten, en bovendien laat een goede SJT zich niet tot nauwelijks coachen (Patterson, Knight et al., 2016). Afhankelijk van hoe de test is ingericht, hoeft er bij het gebruik van een SJT geen nadeel te zijn voor kandidaten afkomstig uit een etnische minderheid. Dit is wel sterk afhankelijk van de inhoud en het format van de scenario's in de test. Gezegd moet worden dat dit nadeel voor kandidaten afkomstig uit een etnische minderheid bij het gebruik van een SJT niet kleiner is dan bij andere selectie-instrumenten (Lievens et al., 2019).

Afhankelijk van de beschreven situatie in de SJT kan er wel voordeel ontstaan. Belangrijk is om situaties te nemen die herkenbaar zijn voor alle kandidaten, bijvoorbeeld hun schoolleven in plaats van een specifieke medische situatie die slechts herkend zou kunnen worden door kandidaten met ouders werkzaam in de medische wereld. Ook relevant is om na te gaan of het niveau in lijn is met dat van de kandidaten.



9. Interviews

In een interview wordt geprobeerd informatie te achterhalen over de kandidaat, hoe goed deze bij de opleiding past en over welke inhoudelijke kennis en vaardigheden deze beschikt. Verder leent een interview zich mogelijk ook voor het inschatten van bijvoorbeeld probleemoplossend vermogen en creativiteit.

Potentiële Bias

Afhankelijk van hoe het interview er uit ziet, kan dit instrument erg gevoelig zijn voor coaching, wat potentiële bias vergroot (Patterson, Knight et al., 2016). Daarnaast kan bij de beoordelaar sprake zijn van (onbewuste) bias richting specifieke groepen kandidaten. Dit samen zorgt ervoor dat ongestructureerde interviews onbetrouwbare instrumenten zijn en niets anders kunnen doen dan bias introduceren. Voor gestructureerde interviews is dat anders. Concreet betekent dit dat er bij een gestructureerd interview veel minder ruimte is voor de eigen invulling van de interviewer in het gesprek en kandidaten objectiever vergeleken kunnen worden. Het gebruik van meerdere interviewers, bijvoorbeeld in de vorm van Multiple Mini Interviews, kan dat positieve effect nog versterken. Bias wordt verder verkleind door het toevoegen van structuur aan de wijze van beoordelen, bijvoorbeeld door het gebruik van een interview rubric. Andere belangrijke elementen zijn bijvoorbeeld: stel iedereen dezelfde vragen, maak een scoringslijst met voorbeelden van een goed/matig/slecht antwoord, en bepaal de eindscore door scores op te tellen (niet door overleg/eigen indruk aan het einde).



10. Psychomotorisch

Psychomotorische tests zijn geschikt voor het meten van motorische vaardigheden, coördinatie of fysieke beweging.

Potentiële Bias

In het handboek worden er enkele afgeleide punten over de psychomotorische tests gecombineerd, waarop het onderstaande is gebaseerd. Bij psychomotorische tests kan bias optreden doordat niet alle kandidaten gelijke toegang hebben tot de training en oefening die vereist zijn voor bepaalde vaardigheden, zoals het spelen van een muziekinstrument. Er kan dus mogelijk bias ontstaan richting kandidaten met minder financiële mogelijkheden. Instrumenten die daarentegen onderzoeken hoe kandidaten nieuwe psychomotorische vaardigheden aanleren, zijn minder gevoelig voor bias.

11. Loting

Bij loting gaat om het toelaten van studenten op basis van kans, in plaats van op basis van kwaliteiten.

Of loting een rechtvaardige manier van selecteren is om plekken in het hoger onderwijs te verdelen, is een normatieve vraag die niet te beantwoorden is op basis van empirisch onderzoek (Schreurs et al., 2023). Een manier om hierover na te denken is door te reflecteren op de aard van wat je aan het verdelen bent. De vraag is of het past bij plekken in het hoger onderwijs om die te verdelen op basis van kans of juist op basis van bepaalde kwaliteiten van kandidaten.



Potentiële bias

Ongewogen loting heeft als selectie-instrument uiteraard geen risico op potentiële bias (mits alle randvoorwaarden voor het lotingsproces in orde zijn). Bij gewogen loting kan er mogelijk bias optreden door de verschillende instrumenten die de gewichten in de loting bepalen (Schreurs et al., 2023, p. 133). Dat is dezelfde potentiële bias die we hiervoor hebben besproken.

Adverse impact

Adverse impact kan ook optreden bij (on)gewogen loting. Zo geven diverse groepen vwo-scholieren met bijvoorbeeld een psychische of lichamelijke beperking, met ouders/verzorgers die weinig stimuleren tot een verdere studie in het hoger onderwijs, of met leenaversie zichzelf een significant lagere kans om zich aan te melden voor een opleiding die loot (Inspectie van het Onderwijs, 2022). Loten heeft dus ook effect op het aanmeldgedrag van specifieke groepen kandidaten, in het bijzonder groepen die de onderwijsinspectie aanduidt als "risicogroepen". Daarnaast lijken sommige risicogroepen zich juist sneller aan te melden voor een opleiding die selecteert. Dit geldt bijvoorbeeld voor mbo'ers en havisten met een niet-westerse migratieachtergrond (Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Of loting ten slotte de samenstelling van de studentenpopulatie binnen de opleiding op een gewenste manier verandert, hangt sterk af van de selectieprocedure die door de loting wordt vervangen. Wanneer er in de voorgaande situatie een selectie-instrument werd gebruikt met veel mogelijkheid tot bias of adverse impact, kan loting dit verhelpen. Als een procedure wordt vervangen die juist vaardigheden van een diverse groep kandidaten meeneemt, kan het vervangen van die procedure door loting ook zorgen voor minder diversiteit (zoals een simulatie laat zien in de – heel andere – Amerikaanse context) Baker en Bastedo (2022, p. 7). Ook loting kan dus afhankelijk van de context verschillende effecten hebben op de representatie van verschillende groepen kandidaten in een opleiding.



Literatuur

- Baker, D. J., & Bastedo, M. N. (2022). What if we leave it up to chance? Admissions lotteries and equitable access at selective colleges. *Educational Researcher*, 51(2), 134-145.
- Fikrat-Wevers, S., Stegers-Jager, K.M., Afonso, P.M. et al. Selection tools and student diversity in health professions education: a multi-site study. *Adv in Health Sci Educ* 28, 1027–1052 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10204-9>
- Griffin, B., Yeomans, N. D., & Wilson, I. G. (2013). Students coached for an admission test perform less well throughout a medical course. *Internal Medicine Journal*, 43(8), 927-932. doi:10.1111/imj.12171
- Inspectie van het Onderwijs (2022). *Onbedoelde zelfselectie: drempels die gekwalificeerde jongeren ervan weerhouden om een specifieke opleiding in het hoger onderwijs te kiezen*. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/themarapporten/2022/07/07/onbedoelde-zelfselectie-drempels-voor-een-specifieke-opleiding>
- Inspectie van het Onderwijs (2023). *Selectie in het hoger onderwijs: criteria, instrumenten en de borging van kansengelijkheid*. Geraadpleegd op 27 maart 2024, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/01/20/selectie-in-het-hoger-onderwijs-criteria-instrumenten-en-de-borging-van-kansengelijkheid>
- Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory into practice*, 41(4), 212-218.
- Kurysheva, A., van Rijen, H. V. M., & Dilaver, G. (2019). How do admission committees select? Do applicants know how they select? Selection criteria and transparency at a Dutch University. *Tertiary education and management*, 25, 367-388.
- Lievens, F., & Motowidlo, S. J. (2016). Situational judgment tests: From measures of situational judgment to measures of general domain knowledge. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 3-22.
- Lievens, F., Sackett, P. R., Dahlke, J. A., Oostrom, J. K., & De Soete, B. (2019). Constructed response formats and their effects on minority-majority differences and validity. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 715-726. <https://doi.org/10.1037/apl0000367>
- Meijer, R. R., Neumann, M., Hemker, B. T., & Niessen, A. S. M. (2020). A tutorial on mechanical decision-making for personnel and educational selection. *Frontiers in Psychology*, 10, 3002.
- Patterson, F., & Zibarras, L. (2018). *Selection and Recruitment in the Healthcare Professions: Research, Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.
- Patterson, F., Knight, A., Dowell, J., Nicholson, S., Cousans, F., & Cleland, J. (2016). How effective are selection methods in medical education? A systematic review. *Medical education*, 50(1), 36-60. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/medu.12817>
- Schreurs, S., Steenman, S., Kool, A., Stegers-Jager, K., & Cleutjens, K. (2023). *Handboek Selectie: hoger onderwijs*.
- Stegers-Jager, K. M., Themmen, A. P., Cohen-Schotanus, J., & Steyerberg, E. W. (2015). Predicting performance: relative importance of students' background and past performance. *Medical Education*, 49(9), 933-945. doi:10.1111/medu.12779
- Woo, S. E., LeBreton, J. M., Keith, M. G., & Tay, L. (2023). Bias, fairness, and validity in graduate-school admissions: A psychometric perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 18(1), 3-31.

Auteurs

Het UNL Kader Selectie Bachelor is opgesteld door een werkgroep onder leiding van de UNL bestuurlijke commissie toelating en selectie.

Leden bestuurlijke commissie:

- Annelien Bredenoord, rector magnificus
Erasmus Universiteit Rotterdam (voorzitter)
- Jeroen Geurts, rector magnificus
Vrije Universiteit Amsterdam
- Rob Mudde, vice-rector magnificus/vicepresident
onderwijs Technische Universiteit Delft

Leden werkgroep:

- Naima Chouaati - Erasmus Universiteit
Rotterdam
- Kitty Cleutjens - OnderzoekersNetwerk
Selectie / Universiteit
Maastricht
- Daphne van Dongen - Universiteit Maastricht
- Mawuena Evans - Vrije Universiteit Amsterdam
- Mechteld Hoogelander-Visser - Universiteiten van
Nederland (UNL)
- Jasper van de Kamp - Rijksuniversiteit Groningen
- Eduard van der Kooij - Universiteit Utrecht
- Ottelien Rikhof - Technische Universiteit Delft
- Colette van Spanje - Rijksuniversiteit Groningen
- Sebastiaan Steenman - OnderzoekersNetwerk
Selectie / Universiteit Utrecht
- Karen Stegers-Jager - OnderzoekersNetwerk
Selectie / Radboud
Universiteit
- Aida Tunović - Erasmus Universiteit
Rotterdam
- Josephine Verstappen - Universiteiten van
Nederland (UNL)

